Реализация системы наставничества для педагогов
в МАОУ «Лицей № 176»

Начиная с 2022 года, в лицее реализуется проект «Наставничество», который разработан в соответствии с Положением о системе наставничества в МАОУ «Лицей № 176». Ежегодно составляются дорожная карта наставничества на учебный год, персонализированные программы наставничества, планы работ наставнических групп, карты индивидуальных образовательных траекторий педагогов.

Рис.1. Внутренний и внешний контуры системы наставничества МАОУ «Лицей № 176».

Система наставничества в лицее подразделяется на внутренний и внешний контуры (Рис. 1). На ***внутреннем контуре*** директор лицея, куратор – заместитель директора по научно-методической работе, педагог-психолог работают в тесном взаимодействии с профсоюзной организацией и обеспечивают общее руководство, контроль и условия для развития наставничества. Значительную роль в этом процессе играют методические кафедры лицея (инженерного, гуманитарного, начального образования, воспитания). Они осуществляют повседневное руководство реализацией

персонализированных программ наставничества, помогают подбирать и закреплять пары (группы) наставников и наставляемых. Они анализируют результаты диагностики профессиональных затруднений педагогов, осуществляют подготовку к конкурсам профессионального мастерства, форумам, научно-практическим конференциям, фестивалям, участвуют в разработке системы поощрения наставников и наставляемых.

На внешнем контуре происходит взаимодействие лицея с муниципальными и районными методическими центрами, которые занимаются обучением и повышением квалификации кураторов и наставников, организуют сетевое взаимодействие наставников и наставляемых на муниципальном (районном) уровне, в том числе с использованием цифровой образовательной среды, формируют экспертное сообщество для выявления лучших практик наставничества и диссеминации инновационного опыта.

В МАОУ «Лицей № 176» организовано эффективное ***внешнее наставничество*** со следующими организациями:

1. Новосибирский институт повышения квалификации и переподготовки работников образования (НИПКиПРО)
2. АО «Академия «Просвещение»;
3. Новосибирский институт современного образования (НИСО);
4. Новосибирский государственный педагогический университет (НГПУ);
5. Новосибирский государственный технический университет (НГТУ);
6. Новосибирский профессионально-педагогический колледж (НППК);
7. Региональный ресурсный центр «Альтаир».
8. Муниципальное автономное учреждение дополнительного профессионального образования города Новосибирска «Дом Учителя»

Внутренний контур наставничества лицея (Рис. 2 «Структура системы наставничества») состоит из научно-методического совета, наставников, наставляемых, а также направлений, видов и форм наставничества.

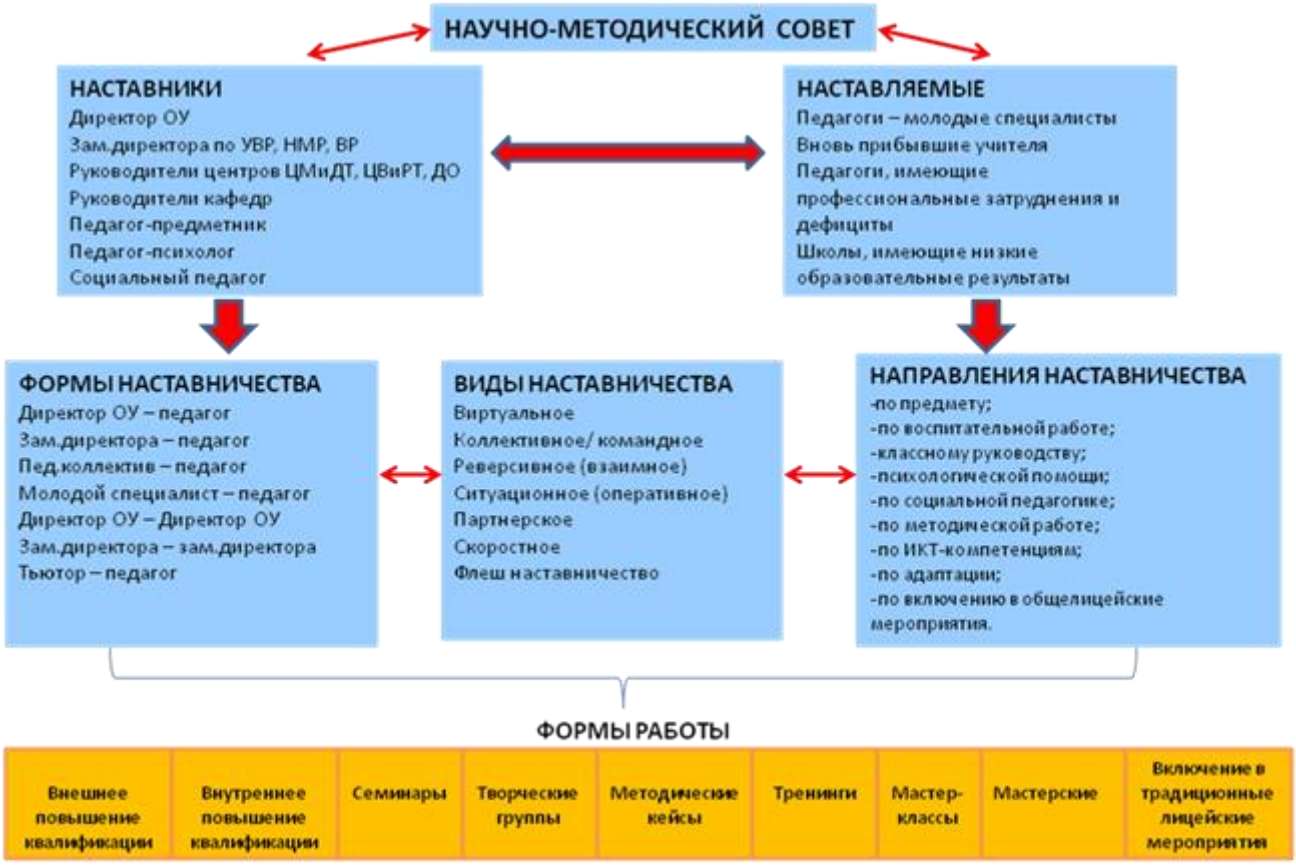

Рис. 2. Структура системы наставничества в МАОУ «Лицей № 176».

Научно-методический совет осуществляет организацию и управление методической, инновационной и научно-исследовательской деятельностью педагогического коллектива лицея, способствует обеспечению качества образования и решению приоритетных задач деятельности лицея.

В качестве наставников выступает:

- директор образовательного учреждения;

- заместители директора по учебно-воспитательной, научно-методической и воспитательной работе;

- руководители центров ЦМиДТ (центр цифровизации, мониторинга и дистанционных технологий) и ЦВиРТ (центр выявления и развития талантов);

- руководители методических кафедр (инженерного, гуманитарного, начального образования и воспитания);

- педагог-предметник;

- педагог-психолог;

- социальный педагог.

Наставляемыми являются:

- педагоги - молодые специалисты;

- вновь прибывшие учителя,

- педагоги, имеющие профессиональные затруднения и дефициты;

- представители школ, имеющих низкие образовательные результаты.

Среди приоритетных ***форм наставничества*** в лицее следует перечислить:

• *руководитель образовательной организации — педагог* (стабилизация кадровой ситуации в лицее);

• *педагог — педагог* (поддержка опытным педагогом-профессионалом молодого педагога для приобретения им организационных, предметных, коммуникационных профессиональных навыков, или взаимодействие для устранения профессионального дефицита; помощь в реализации карты индивидуальной образовательной траектории);

• *лидер педагогического сообщества лицея — педагог*, испытывающий профессиональные затруднения в сфере коммуникации или педагогического выгорания (психологическая социализация или поддержка наставляемого);

• *опытный предметник — неопытный предметник* (опытный педагог оказывает методическую поддержку по конкретному предмету менее опытному в соответствии с персонализированной программой наставничества);

• *молодой педагог — педагог* (реверсивное наставничество), где молодой учитель делится опытом инновационной работы с педагогами, выступая в роли наставников по отношению к педагогам старших возрастов.

• *наставляемый педагог — наставляемый учитель* (веерное наставничество) предполагает активное взаимодействие не только с наставником, но и друг с другом, при котором создается интеллектуальная среда для коммуникации и рождения новых идей. Здесь действует синергия – сотрудничество, содействие, помощь, соучастие, сообщничество. Особенно ярко веерное наставничество проявляется в группах, сформированных по устраняемому профессиональному дефициту.

Вышеперечисленные формы наставничества дополняются другими формами: *директор образовательного учреждения — директор образовательного учреждения; заместитель директора — заместитель директора; заместитель директора — педагог; тьютор — педагог; педагогический коллектив — педагог.*

Наставническая деятельность включает направления по предмету, воспитательной работе, классному руководству, психологической помощи, социальной педагогике, методической работе, ИКТ-компетенциям, адаптации, включению в общелицейские мероприятия.

Среди актуальных видов наставничества применяется:

Виртуальное (дистанционное /онлайн/ электронное) наставничество – дистанционная форма организации наставничества с использованием информационно-коммуникационных технологий, таких как видеоконференции, платформы для дистанционного обучения, социальные сети и онлайн-сообщества/серверы, тематические интернет-порталы и др. Этот вид наставничества обеспечивает постоянное профессиональное и творческое общение, обмен опытом между наставником и наставляемым, позволяет дистанционно сформировать пары «наставник – наставляемый», привлечь профессионалов и сформировать банк данных наставников, делает наставничество доступным для широкого круга лиц.

Коллективное/ командное наставничество – организация наставничества в работе с коллективом (большой командой) обучающихся/педагогов, обладающих различными типами

образовательных/профессиональных дефицитов. С командой может работать один специалист или могут быть привлечены несколько сотрудников. Иллюстрацией может послужить работа со спортсменами-олимпийцами, когда в подготовке к соревнованиям команды футболистов, например, задействована группа профессионалов: тренеры, медики, диетологи, психологи. Сегодня модель командного наставничества прочно пришла в образовательные организации, считается одной из современных за счет того, что участники обогащаются не только от наставника, но и друг от друга. Команда достигает невероятных высот за счет синергетического эффекта, когда аккумулируются все усилия и результат группы превосходит сумму результатов ее участников.

Реверсивное (взаимное) наставничество – профессионал/обучающийся младшего возраста становится наставником опытного работника/обучающегося старшего возраста по вопросам новых тенденций, технологий, а опытный педагог/старший обучающийся становится наставником молодого педагога/младшего обучающегося в вопросах методики, проектировании и организации учебно-воспитательного процесса. Реверсивное наставничество (наставничество «наоборот») полезно не только наставляемому для ликвидации трудностей, но и наставнику для повышения самооценки и формирования положительного имиджа в лицее.

Ситуационное (оперативное) наставничество – наставник оказывает помощь или консультацию всякий раз, когда наставляемый нуждается в них. Как правило, роль наставника состоит в том, чтобы обеспечить немедленное реагирование на ту или иную ситуацию или проблему, значимую для его подопечного, с которой он сам не в состоянии справиться. Иными словами, наставнику необходимо всегда «держать руку на пульсе».

Партнерское наставничество – подразумевает взаимодействие между субъектами, имеющими одинаковое положение, одинаковый статус: обучающийся - обучающийся, родитель - родитель, педагог - педагог. В последнем случае речь идет о специалистах примерно одного возраста и стажа.

В партнерстве всегда складываются ровные отношения, где никто не доминирует. Эта модель интересна тем, что каждый участник может выступать в качестве наставника в различных видах деятельности. Партнерское наставничество появляется там, где в коллективе проводится в системе диагностика и выявляются затруднения субъектов, где управленческие кадры оперативно реагируют на потребности работников, а педагоги умеют откликаться на нужды своих подопечных. Такие коллективы характеризуют открытость, командный дух, наличие инновационного типа организационной культуры, ориентированной не только на высокий результат, но и на человека.

Скоростное наставничество – однократные встречи наставляемого (наставляемых) с наставником более высокого уровня (профессионалом/компетентным лицом, продвинутыми специалистами) с целью построения взаимоотношений с другими работниками. Главное в этих встречах – не передача знаний, опыта, а воодушевление людей энергией, желанием развиваться, вступать во взаимодействие с другими членами коллектива. В этом смысле модель действует подобно коучингу: работает со скрытым потенциалом подопечного, помогая сформулировать цели личностного роста. Для скоростного наставничества характерны партнерские отношения, взаимообмен и взаимообогащение. Такие встречи помогают формулировать и устанавливать цели индивидуального развития и карьерного роста на основе информации, полученной из авторитетных источников, обменяться мнениями и личным опытом, а также наладить отношения «наставник – наставляемый» («равный – равному»).

Флеш наставничество (Flash Mentoring) – взаимодействие с профессионалом высокого уровня в определенной области деятельности или известный в своей отрасли, творческом кругу человек-«звезда». Ментор делится опытом по достижению своего успеха и дает рекомендации наставляемому. Взаимодействие может быть краткосрочным и регулярным, возможно общение с двумя и более наставниками, с каждым из которых

наставляемый имеет одно решающее взаимодействие, позволяющее определиться с продолжением или окончанием менторства.

В рамках системы наставничества проводится самодиагностика профессиональных дефицитов учителей и составляется индивидуальная образовательная траектория, с указанием участия педагога в профессиональных конкурсах, трансляции педагогического опыта, курсах повышения квалификации, методической темы с последующей публикацией и разработкой методических материалов. В течение учебного года ведется психолого-педагогическое сопровождение учителей.

Материал подготовила Попова Н.Н.,
заместитель директора по НМР.